

Beneficios del Programa Alternativo de Asistencia para Ajuste de Oficio (ATAA)

Los beneficios del programa de Asistencia Alternativa para Ajuste de Oficio (*Alternative Trade Adjustment Assistance*, o ATAA) se proveen como alternativa a los beneficios dados bajo el programa TAA regular. La participación en ATAA permite a los trabajadores mayores, para quienes el reentrenamiento podría no ser apropiado, aceptar empleo con un salario menor y recibir un subsidio de salario. Los trabajadores certificados que soliciten ATAA podrían tener derecho a lo siguiente:

1. Asistencia de respuesta rápida: prestada por la Unidad de Trabajadores Desplazados del estado en que hayan sido despedidos los trabajadores. La Asistencia de Respuesta Rápida se presta a todos los grupos de trabajadores en cuyo nombre se haya presentado una solicitud. El personal de Respuesta Rápida dará a conocer a los empleados los diferentes servicios disponibles para los trabajadores después de que se anuncie un despido y, si se presta antes de que se presente la solicitud, Respuesta Rápida incluirá información sobre el proceso de solicitud de certificación bajo los programas TAA y ATAA.

2. Servicios de reemplazo: ofrece a los trabajadores asistencia para encontrar un nuevo empleo. Los trabajadores que deseen calificar para beneficios bajo el programa ATAA podrían regresar pronto a trabajar a través de una combinación de estos servicios. Para asegurar que los trabajadores sean referidos a vacantes adecuadas y que sean colocados en empleos en los que se aprovechen sus mayores capacidades, los siguientes servicios generalmente se prestan a través de los Centros Vocacionales Integrados.

- Asesoría de empleo
- Redacción del currículum y habilidades para entrevista
- Evaluación vocacional
- Desarrollo laboral
- Programas de búsqueda de trabajo
- Referencias de empleo

3. Estipendios por mudanza: pueden rembolsar gastos aprobados cuando los trabajadores certificados deben mudarse a una nueva área de empleo fuera de su área normal de viaje. Los estipendios de mudanza pueden incluir:

- 90% de los gastos razonables y necesarios para mudar a los trabajadores que han conseguido empleo fuera de su área normal de viaje, así como a sus familias y artículos de menaje. El monto será menor si el trabajador tiene derecho a reembolso de otras fuentes.
- Un pago global igual a tres veces el sueldo semanal promedio del trabajador (sin exceder \$1,250) para ayudarlo a establecerse.

Plazos importantes:

- La solicitud para estipendio para mudanza se debe remitir antes de que comience la reubicación. Las solicitudes se deben remitir antes de la certificación, pero sólo serán aprobadas si el grupo del trabajador es certificado.
- La solicitud de estipendio para mudanza se debe presentar antes de que transcurran 425 días después del despido o certificación, lo que suceda después.

4. Subsidio de salario: los trabajadores elegibles mayores de 50 años que consigan nuevo empleo de tiempo completo con un sueldo menor que \$50,000 en un plazo de 26 semanas a partir de su separación podrían recibir un subsidio de salario del 50% de la diferencia entre el sueldo anterior y el nuevo, hasta \$10,000 pagados a lo largo de un periodo de hasta 2 años.

Nota:

- Un trabajador que reciba subsidio de sueldo bajo el programa ATAA no podrá recibir beneficios bajo el programa TAA.

Plazo importante:

- Para calificar para ATAA, el trabajador debe conseguir empleo calificado en un plazo de 26 semanas a partir del despido. Esto es válido aún si la certificación no se emite sino después de que hayan transcurrido las 26 semanas.

5. Crédito fiscal por seguro médico (*Health Coverage Tax Credit*, o HCTC): los trabajadores que sean elegibles para recibir apoyo de ingresos bajo el programa ATAA podrían tener derecho a recibir créditos fiscales por el 65% de la prima mensual de seguro médico que pagan. La cobertura de seguro médico calificada incluye COBRA, COBRA estatal, cobertura individual continua y otros planes calificados por el estado. Para información detallada sobre el HCTC y para obtener una lista de los planes de salud calificados por el estado, consulte el sitio de Web del Servicio de Recaudación Interna (IRS).

Derechos de apelación sobre servicios y beneficios

Todos los servicios y beneficios de TAA y ATAA tienen diferentes fechas límite y criterios de elegibilidad individual. Los trabajadores certificados deben cumplir con los criterios de cada uno de los beneficios para poder recibirlos. Los trabajadores certificados que no estén satisfechos con la resolución de su solicitud individual de servicios o prestaciones de reemplazo tienen derecho a los mismos derechos de apelación que se dan bajo la ley estatal de Seguro de Desempleo (UI). El aviso de resolución que recibirán los trabajadores certificados después de presentar su solicitud para cada beneficio explicará sus derechos de apelación y los plazos para presentar una apelación.

Otras oportunidades de entrenamiento y otros servicios de reemplazo

Los trabajadores que no califiquen para servicios y beneficios de reemplazo TAA podrían tener derecho a servicios bajo el programa de Trabajadores Desplazados de WIA (www.doleta.gov/layoff), o bajo otros programas ofrecidos a través de su Centro Vocacional Integrado local. Para encontrar el Centro Vocacional Integrado más cercano, los trabajadores pueden llamar al número gratuito 1-877-US2-JOBS, al 1-877-889-5627 (TTY), o consultar el sitio de Web de *America's Service Locator* (www.servicelocator.org) o el sitio de Web del Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee (www.tennessee.gov/labor-wfd/).

Este folleto no ha sido diseñado para cubrir todos los aspectos de nuestros servicios para trabajadores desplazados. La información que se provee es general únicamente y no debe ser interpretada como si fuera ley o reglamento. Para mayor información, llame al: Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee, División de Empleo y Entrenamiento, Unidad de Trabajadores Desplazados/Servicios de Respuesta Rápida, ubicado en 500 James Robertson Parkway, Nashville, Tennessee 37245. Teléfonos: 615-741-1031. Línea de ayuda gratuita: 1-800-255-5872. Línea TDD (personas con problemas del oído): 615-532-2879. Fax: 615-741-3003.



Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee Autorización #337390. 20,000 ejemplares. Enero de 2005. Este documento público se promulgó a un costo de \$0.10 por ejemplar.

El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee es un empleador y programa que brinda igualdad de oportunidades; a solicitud, se cuenta con servicios y ayudas auxiliares para personas con discapacidades. Este folleto fue financiado a través de una colaboración entre el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y el Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee.

Servicio y beneficios de la Asistencia para Ajuste de Oficio (TAA) y de la Asistencia Alternativa para Ajuste de Oficio (ATAA)

La Asistencia para Ajuste de Oficio (*Trade Adjustment Assistance*, o TAA) y la Asistencia Alternativa para Ajuste de Oficio (*Alternative Trade Adjustment Assistance*, o ATAA) ayudan a los trabajadores que han perdido su empleo como resultado del aumento de la importaciones o por el traslado de la producción fuera de los Estados Unidos. Los individuos certificados podrían tener derecho a recibir los beneficios y servicios de uno o varios programas, dependiendo de lo que se necesite para regresar al trabajo.

Cómo acceder a los servicios y beneficios de TAA y ATAA

Para obtener los servicios y beneficios de TAA o ATAA, primero un grupo de trabajadores debe presentar una solicitud ante la División de Asistencia para Ajuste de Oficio (*Division of Trade Adjustment Assistance*, o DTAA) del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (*U.S. Department of Labor*), solicitando certificación como trabajadores que han sido afectados de manera adversa por el comercio internacional. De obtener la certificación, cada trabajador del grupo podrá solicitar, por separado, servicios y beneficios individuales a través de su Centro Vocacional Integrado local. Los trabajadores mayores de 50 años certificados como elegibles para solicitar tanto TAA como ATAA podrán escoger si participan en el programa TAA o el programa ATAA, pero no podrán participar en ambos.

Servicios y beneficios del programa TAA

Los beneficios y servicios del programa TAA se prestan para ayuda a los trabajadores elegibles a regresar a trabajar. Los trabajadores certificados que soliciten los servicios y beneficios de TAA podrían tener derecho a lo siguiente:

1. Asistencia de respuesta rápida: prestada por la Unidad de Trabajadores Desplazados del estado en que hayan sido despedidos trabajadores. La Asistencia de Respuesta Rápida se presta a todos los grupos de trabajadores en cuyo nombre se haya presentado una solicitud. El personal de Respuesta Rápida dará a conocer a los empleados los diferentes servicios disponibles para los trabajadores después de que se anuncie un despido y, si se presta antes de que se presente la solicitud, Respuesta Rápida

incluira información sobre el proceso de solicitud de certificación bajo los programas TAA y ATAA.

2. Servicios de reemplazo: ofrece a los trabajadores asistencia para encontrar un nuevo empleo. Muchos de los trabajadores elegibles para TAA podrán regresar a trabajar a través de una combinación de estos servicios. En el caso de los individuos que requieren reentrenamiento, estos servicios le ayudarán a identificar programas de entrenamiento adecuados y a conseguir empleo después de concluir el programa de entrenamiento. Para asegurar que los trabajadores sean referidos a vacantes adecuadas y que sean colocados en empleos en los que se aprovechen sus mayores capacidades, los siguientes servicios generalmente se prestan a través de los Centros Vocacionales Integrados:

- Asesoría de empleo
- Redacción del currículum y habilidades para entrevista
- Desarrollo laboral
- Programas de búsqueda de trabajo
- Referencias de empleo

3. Estipendio para búsqueda de empleo: se podría pagar para cubrir los gastos incurridos en la búsqueda de empleo fuera del área normal de viaje de un trabajador certificado, si no hay trabajo adecuado en el área. Los estipendios para búsqueda de empleo reembolsan el 90% de los costos totales de viaje y subsistencia permitidos, hasta por \$1,250.

Plazos importantes:

- Se debe remitir una solicitud para estipendio para búsqueda de empleo antes de comenzar la búsqueda de empleo. Las solicitudes se deben remitir antes de la certificación, pero sólo serán aprobadas si el grupo del trabajador es certificado.
- La solicitud de estipendio para búsqueda de empleo se debe presentar antes de que transcurran 365 días después del despido o certificación, lo que suceda después, o 182 días después de concluido el entrenamiento.

4. Estipendios por mudanza: pueden reembolsar gastos aprobados cuando los trabajadores certificados deben mudarse a una nueva área de empleo fuera de su área normal de viaje. Los estipendios de mudanza pueden incluir:

- 90% de los gastos razonables y necesarios para mudar a los trabajadores que han conseguido empleo fuera de su área normal de viaje, así como a sus familias y

artículos de menaje. El monto será menor si el trabajador tiene derecho a reembolso de otras fuentes.

- Un pago global igual a tres veces el sueldo semanal promedio del trabajador (sin exceder \$1,250) para ayudarlo a establecerse.

Plazos importantes:

- La solicitud para estipendio para mudanza se debe remitir antes de que comience la reubicación. Las solicitudes se deben remitir antes de la certificación, pero sólo serán aprobadas si el grupo del trabajador es certificado.
- La solicitud de estipendio para mudanza se debe presentar antes de que transcurran 425 día después del despido o certificación, lo que suceda después, o 182 días después de concluido el entrenamiento.

5. Entrenamiento: se provee a aquellos trabajadores certificados que no tienen las habilidades para conseguir empleo apropiado en el mercado laboral actual. El entrenamiento se enfoca en un oficio específico y se provee para ayudar a los trabajadores certificados a conseguir empleo con un nivel de habilidades similar o mayor que el del empleo del que fueron despedidos, y para sustentar dicho empleo al mejor sueldo disponible. Con base en las habilidades actuales del individuo y en las condiciones del mercado laboral, el entrenamiento será de la menor duración posible para que el individuo pueda regresar a trabajar, con una duración máxima de 104 semanas. Los individuos que requieren educación de recuperación para poder completar el entrenamiento ocupacional podrían tener derecho a 26 semanas de entrenamiento adicionales.

Los tipos de entrenamiento permisibles incluyen: 1) entrenamiento en aula; 2) entrenamiento en el trabajo; 3) entrenamiento personalizado diseñado de modo que cumpla con las necesidades de un empleador o grupo de empleadores específico; 4) educación básica o de recuperación, que podría abarcar entrenamiento en alfabetismo o inglés como segundo idioma.

Los trabajadores elegibles para recibir beneficios en efectivo de la TAA para Agricultores y Pescadores, del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, tienen derecho a entrenamiento bajo este programa. Para información detallada sobre la TAA para Agricultores y Pescadores, visite el sitio de Web de la USDA.

Para que una persona pueda recibir entrenamiento, se deben cumplir seis criterios de aprobación:

1. No hay empleo apropiado para el trabajador.
2. El trabajador se beneficiaría de un entrenamiento adecuado.
3. Hay expectativas razonables de empleo después del entrenamiento.
4. El entrenamiento debe estar disponible al trabajador de manera razonable.
5. El trabajador está calificado para recibir y completar el entrenamiento, incluyendo contar con recursos financieros razonables para completar el entrenamiento cuando se haya agotado el apoyo de ingresos.
6. El entrenamiento es adecuado y está disponible a un costo razonable.

6. Apoyo de ingresos: se cuenta con **Estipendios de Reajuste de Oficio** (*Trade Readjustment Allowances*, o TRA) para dar apoyo a los ingresos de los individuos que están participando en entrenamiento de tiempo completo. Bajo ciertas circunstancias, también se cuenta con TRA para trabajadores certificados para los que el entrenamiento no es viable o adecuado. Los beneficios de los TRA se definen en dos categorías: TRA básico y TRA adicional. Cada categoría tiene su propio conjunto de requisitos para calificar.

- El TRA básico se paga si el trabajador está inscrito y participando en entrenamiento TAA, ha completado dicho entrenamiento, o ha obtenido una exención de tal requisito de entrenamiento.
- El TRA adicional se paga sólo si el trabajador está participando en entrenamiento TAA aprobado.

En general, los trabajadores certificados pueden tener derecho a 104 semanas de apoyo de ingresos, las cuales generalmente se dividen como sigue:

- Normalmente 26 semanas de compensación por seguro estatal de desempleo (UI)
- Seguidas por 26 semanas de TRA básico, y
- Hasta 52 semanas de TRA adicional para apoyar al trabajador a completar un programa de entrenamiento TAA.

Excepción: Los trabajadores certificados que deben llevar a cabo educación de recuperación como parte de su plan de entrenamiento podrían tener derecho a 26 semanas más de TRA durante todas aquellas semanas en que el individuo lleve a cabo la educación de recuperación. El trabajador tiene derecho a una de estas 26 semanas por cada semana

que su participación en educación de recuperación extienda su programa de entrenamiento.

Plazos importantes:

- Para recibir TRA, los trabajadores se deberán inscribir en entrenamiento aprobado, o tener una exención válida, en un plazo de ocho semanas a partir de la certificación, o de 16 semanas a partir de la separación calificada más reciente.
- Para poder calificar para TRA adicional, la persona debe haber enviado una solicitud de entrenamiento genuina en un plazo de 210 días a partir de su despido o de la certificación, lo que haya ocurrido después.

7. Exenciones de entrenamiento bajo TAA: bajo ciertas circunstancias, los trabajadores elegibles pueden ser exentos de participar en entrenamiento, pero aún así recibir TRA básico. Debe existir alguna de las siguientes condiciones para que se considere que el entrenamiento no es viable o apropiado, y por tanto la persona está exenta:

- El trabajador será reconvocado razonablemente pronto;
- El trabajador tiene habilidades mercadeables para un empleo apropiado y una expectativa razonable de conseguir empleo en el futuro previsible;
- El trabajador está a dos años o menos de tener derecho a pensión o seguro social;
- El trabajador no puede participar o completar el entrenamiento debido a su salud;
- No se cuenta con inscripción inmediata; o
- No hay ningún programa de entrenamiento disponible.

Notas:

- Las exenciones se revisan cada 30 días.
- La TRA adicional no se paga mientras haya una situación de exención (el trabajador debe estar en entrenamiento).

8. Crédito fiscal por seguro médico (*Health Coverage Tax Credit*, o HCTC): los trabajadores que sean elegibles para recibir apoyo de ingresos bajo el programa TAA podrían tener derecho a recibir créditos fiscales por el 65% de la prima mensual de seguro médico que pagan. La cobertura de seguro médico calificada incluye COBRA, COBRA estatal, cobertura individual continua y otros planes calificados por el estado. Para información detallada sobre el HCTC y para obtener una lista de los planes de salud calificados por el estado, consulte el sitio de Web del Servicio de Recaudación Interna (IRS).